

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam menjalankan organisasi. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak atau pengelola sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan walaupun sumber daya lainnya terpenuhi. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada mulanya ditentukan oleh kualitas calon-calon pelamar. Upaya dalam mendapatkan calon-calon pekerja diawali dari rekrutmen yaitu sebuah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang berkemampuan untuk bekerja dalam sebuah organisasi. (Marwansyah : 2010)

Sebelum melakukan rekrutmen suatu organisasi biasanya melakukan perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia, guna mengetahui seberapa banyak pekerja yang harus direkrut serta jabatan apa saja yang perlu diisi oleh calon pelamar. Perencanaan sumber daya manusia secara sistematis memperkirakan permintaan dan ketersediaan pekerja di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia atau kadang-kadang disebut juga perencanaan tenaga kerja (manpower planning), memungkinkan para manajer dan departemen sumber daya manusia untuk mengembangkan rencana pengadaan staf yang mampu mendukung strategi organisasi melalui pengisian jabatan yang lowong secara proaktif. (Marwansyah : 2010). Perencanaan dalam pengadaan sumber daya manusia diperlukan karena perusahaan tidak mau menghabiskan biaya, waktu dan tempat hanya untuk merekrutmen karyawan. Sebelum mengambil keputusan untuk merekrut karyawan baru, perusahaan akan melakukan promosi maupun demosi. Dengan tujuan untuk menghemat biaya, waktu, dan tempat.

Kebijakan yang diterapkan PT.Dua Kelinci Pati untuk mengisi jabatan yang kosong bagian produksi, biasanya melakukan perekrutan internal terlebih dahulu, biasanya dengan cara rotasi karyawan. Seperti contoh, pada divisi kacang garing akan berpindah ke divisi kacang atom ataupun divisi lainnya. Kebijakan yang sering ditempuh perusahaan dalam mengisi jabatan yang kosong dengan memberi kesempatan terlebih dahulu kepada pegawai perusahaan. Jika ternyata tidak ada karyawan perusahaan yang memenuhi syarat, perusahaan mengambil calon dari *external recruitment*. Kebijakan yang ditempuh perusahaan dalam *internal recruitment* adalah karyawan yang ada di dalam perusahaan dikenal sifat dan tindakannya dalam mengembangkan perusahaan.(Jimmy L.Gaol : 2013)

Untuk mendapatkan calon karyawan yang di inginkan, perusahaan melakukan beberapa prosedur diantaranya adalah rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, Dimana prosedur ini harus dilakukan secara selektif agar tidak terjadi kesalahan dimana perusahaan juga tidak akan mengalami kerugian .Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran - lamaran (aplikasi) diserahkan kepada organisasi. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru diseleksi. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.(M.Liga Suryagana : 2015 dalam Marwansyah:2012).Penarikan calon pegawai (rekrutmen) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat – syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. (Jimmy L.Gaol : 2013).

Penempatan merupakan penempatan tenaga kerja baru yang didasarkan pada pengisian jabatan yang kosong dan perlu adanya pengisian jabatan.Menurut Sunyoto (2012:122 dalam Marwansyah:2012, penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.Penempatan

karyawan bagian produksi yang diterapkan di PT.Dua Kelinci berdasarkan kosongnya dimana divisi membutuhkan tenaga kerja dan sesuai dengan keahlian.

Prosedur rekrutmen diterapkan di PT.Dua Kelinci Pati untuk memastikan supaya dalam pengambilan keputusan karyawan tidak terjadi kesalahan yang akan merugikan perusahaan. Kerugian tersebut akan memakan waktu,tempat yang tidak sedikit .

Berdasarkan uraian diatas, dan berdasarkan hasil pelaksanaan kuliah kerja praktik yang dilaksanakan di PT.Dua Kelinci maka penulis memilih judul Tugas Akhir“**PROSEDUR REKRUTMEN DALAM PENEMPATAN KARYAWAN BARU PADA PT.DUA KELINCI PATI**”

1.2 Ruang Lingkup Penulisan

Pembahasan tugas akhir ini dititikberatkan pada rekrutmen dalam penempatan karyawan baru pada PT.Dua Kelinci Pati . Adapun hal-hal yang yang akan dibahas antara lain :

- (1) Latar belakang Sumber Daya Manusia.
- (2) Pengertian rekrutmen.
- (3) Prosedur rekrutmen pada PT.Dua Kelinci Pati.
- (4) Penempatan Karyawan dalam Perusahaan.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, tujuan dan kegunaan difokuskan untuk mengungkap prosedur rekrutmen PT.Dua Kelinci Pati yang dikaitkan dengan penempatan karyawan baru pada yang lebih luas sehingga mampu memahami apa yang akan dipaparkan penulis dalam prosedur rekrutmen karyawan.

1.3.1 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan ruang lingkup permasalahan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk :

- (1) Mengetahui dan memahami pengertian dari Sumber Daya Manusia.
- (2) Mengetahui dan memahami pengertian dari prosedur rekrutmen karyawan pada perusahaan.
- (3) Mengetahui dan memahami tentang prosedur rekrutmen dalam penempatan karyawan baru pada PT.Dua Kelinci Pati.
- (4) Mengetahui dan memahami pengertian penempatan karyawan

1.3.2 Kegunaan Penulisan

Manfaat penulisan yang dapat diperoleh dari penelitian pada PT Dua Kelinci Pati adalah sebagai berikut:

(1) Akademis

Hasil penulisan dapat menjadi masukan terhadap universitas dalam meningkatkan pendidikan dan perancangan pengembangan kurikulum untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa sesuai dengan perkembangan industri di Indonesia agar dapat bersaing di dunia kerja.

(2) Praktis

Sebagai masukan, wawasan, bahan bacaan dan referensi bagi penulis atau instansi lain yang ingin mempertimbangkan penggunaan mekanisme seleksi tersebut meningkatkan efektivitas atau sebagai bahan penelitian mengenai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan.

1.4 Cara Pengumpulan data

1.4.1 Data penelitian

(1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data yang menjadi data primer bagi penulisan adalah data hasil wawancara langsung penulis dengan divisi Rekrutmen PT Dua Kelinci Pati.

(2) Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya. Data sekunder untuk penulisan ini adalah data hasil studi pustaka yang berasal dari jurnal, *website*, dokumen, dan buku referensi yang membahas Manajemen Sumber Daya Manusia terutama topik pengadaan tenaga kerja yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.

1.4.2 Metode pengumpulan data

Didalam melakukan penulisan laporan ini penulis membutuhkan data yang akurat, lengkap, objektif dan relevan. Untuk mengumpulkan data penelitian tersebut penulis menggunakan metode sebagai berikut:

(1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara meninjau langsung perusahaan yang menjadi objek penelitian, melakukan observasi terhadap subjek penelitian melalui kegiatan Kuliah Kerja Praktik. Penulis menggunakan beberapa cara untuk memperoleh data sebagai berikut,

(a) Metode Wawancara, penulis melakukan sesi tanya jawab dengan cara berkomunikasi langsung dengan pihak terkait untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Dalam pengumpulan data kali ini penulis melakukan wawancara dengan Ibu Isti Dewi Wijayani sebagai Rekrutmen Supervisor.

(b) Metode Observasi, penulis melakukan pengamatan dengan ikut berpartisipasi langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi ketika masa Kuliah Kerja Praktik berlangsung. Melalui observasi penulis mengetahui pekerjaan sehari-hari divisi Rekrutmen,

membantu kegiatan teknis dan operasional serta mengumpulkan data untuk penyusunan tugas akhir.

(2) Studi Pustaka (*Literature Research*)

Penulis melakukan studi kepustakaan dengan mencari, mengumpulkan, dan mempelajari teori dari literatur berupa buku bacaan, laporan maupun jurnal yang telah dipublikasi sebelumnya serta *websiteterkait* manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut topik pengadaan karyawan dan penempatan karyawan.

1.5 Sistematika penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang permasalahan, ruang lingkup penulisan, tujuan dan kegunaan penulisan, cara pengumpulan data, metode pengumpulan dan analisa data yang digunakan, waktu dan lokasi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PT DUA KELINCI PATI

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan, transformasi logo perusahaan, produk yang dihasilkan, struktur organisasi perusahaan secara umum, struktur organisasi dan uraian pekerjaan disetiap jabatan organisasionalnya.

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIK REKRUTMEN KARYAWAN DALAM PENEMPATAN KARYAWAN BARU PT DUA KELINCI PATI

Bab ini menguraikan tentang tinjauan teori dan praktik rekrutmen karyawan dalam penempatan karyawan baru PT Dua Kelinci Pati.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan terkait rekrutmen dan penempatan karyawan PT Dua Kelinci Pati, daftar pustaka yang dijadikan sebagai referensi dan lampiran data maupun dokumen terkait.